



Research Paper Publication  
**Jurnal Ilmiah Manajemen**  
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 09.03.2020  
Hal : 45 - 53

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA BIDANG PEMBERANTASAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Mohd. Kurniawan DP**

**kurniawan@uigm.ac.id**

Dosen Tetap Universitas Indo Global Mandiri

### **Article Info**

Keywords :  
Gaya Kepemimpinan, Kinerja

### **Abstract**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t dengan menggunakan SPSS 20.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jika  $P$  value  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 49,5%. Hal ini dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.*

**Mohd. Kurniawan DP**

kurniawan@uigm.ac.id

**Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 09.03.2020**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan bisa memberikan dampak kepada bisnis yang dijalankan. Bila berada di tangan yang benar,

maka kesuksesan bisa mudah didapatkan. Namun malah sebaliknya jika atasan memiliki relasi yang buruk dengan pegawai, maka dapat menurunkan kinerja dan tujuan yang sudah ditentukan akan sulit dicapai.

Anoraga, (2004) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus dapat mengerti dengan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu, peningkatan kinerja karyawan tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin karyawannya serta melakukan sistem manajemen yang baik.

Sumber daya manusia yang baik juga berpengaruh kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Fahmi, (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan upaya dalam permasalahan Narkoba di Indonesia. Upaya Pencegahann dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba harus menjadi prioritas utama bagi pemerintah dan seluruh komponen masyarakat. Untuk karyawan perusahaan mencapai yang harus kinerja optimal, mampu melaksanakan beberapa factor penting seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari pemimpin dan pegawai yang memiliki karyawan berjumlah 24 orang. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, dan diperlukan cara yang tepat untuk seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi BNN Provinsi Sumatera Selatan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan”**

## **Rumusan Masalah**

Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

## **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah juga berasal dari kata Pimpin. Kata Pimpin merupakan sebuah pengertian mengarahkan membina maupun mengatur menuntun atau juga menunjukkan atau dapat juga mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik ataupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas dari proses mencapai tujuan sehingga untuk menjadi seorang pemimpin itu diperlukan sebuah tanggung jawab dan sebuah sikap yang mampu mempengaruhi orang lain atau karyawan untuk mencapai tujuan tujuan dari yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan melalui komunikasi dari seorang pemimpin dalam bersikap dan berinteraksi untuk mempengaruhi mendorong mengarahkan serta mengendalikan orang lain atau karyawan agar dapat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Wirjana & Supardo, (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau suatu proses yang kompleks dimana seseorang dapat mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi atau Tugas atau tujuan atau suatu sasaran yang mengarahkan organisasi tersebut dengan cara yang lebih masuk akal. Sedangkan menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

### **Kinerja**

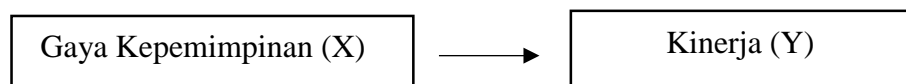
Menurut Simanjuntak, (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk Kinerja masing-masing individu dan kelompok di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara, (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau individu Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan

kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Dharma, (2002), menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas kualitas dan ketepatan waktu. Gomez, (2003), dalam bukunya *Human Resource Management* mengemukakan ukuran kinerja karyawan yaitu *quantity of Work, quality of Work, job Knowledge, creativeness, Cooperation, dependability, initiative and Personal qualities*.

### **Kerangka Konsep Penelitian**



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumbernya langsung, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden, sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kepustakaan dan data yang telah diolah seperti, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian diinternet yang relevan dengan penelitian.

### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono, (2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 24 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

### **c. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### *Definisi Operasional Variabel Independen*

#### 1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, (2008) gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam

berinteraksi dengan orang lain.

Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator menurut (Kartono, 2008), yaitu sebagai berikut (1) Kemampuan mengambil keputusan, (2) Kemampuan memotivasi, (3) Kemampuan komunikasi, (4) Kemampuan mengendalikan bawahan, (5) Tanggung jawab, dan (6) Kemampuan mengendalikan emosional.

### *Definisi Operasional Variabel Dependen*

#### 1) Kinerja

Mangkunegara, (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini variabel kinerja secara operasional diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator Gomez, (2003) dalam bukunya *Human Resource management* mengemukakan ukuran kinerja karyawan yaitu (1) *Quantity of Work*, (2) *Quality of Work*, (3) *Job Knowledge*, (4) *Creativeness*, (5) *Cooperation*, (6) *Dependability*, (7) *Initiative and* (8) *Personal qualities*.

### *Pengukuran Variabel*

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin tersebut sama (bernilai 1 s.d 5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data ordinal.

Azwar, (1997), mengemukakan bahwa menurut Likert penggunaan metode pengukuran interval memang lazim dipakai untuk mengukur variabel psikologis. Menurut Ridwan, (2004), skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun penelitian menggunakan beberapa teknik analisis, antara lain:

### **1. Uji Validitas**

Uji ini digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan  $r_{hitung}$  (*Correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r_{table}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dari kuisioner dinyatakan valid (Ghozali, 2013)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X (Variabel Gaya Kepemimpinan)

ITEM	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Gaya Kepemimpinan 1	0,466	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,565	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,565	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,461	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 5	0,457	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 6	0,455	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 7	0,546	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 8	0,457	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 9	0,650	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 10	0,547	0,404	Valid
Gaya Kepemimpinan 11	0,646	0,404	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Pada Tabel 1., diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variable Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan valid, dikarekan nilai dari  $r_{hitung}$  lebih dari dari  $r_{tabel}$ , dengan demikian untuk uji validitas variable gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y (Variabel Kinerja)

ITEM	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Kinerja 1	0,495	0,404	Valid
Kinerja 2	0,416	0,404	Valid
Kinerja 3	0,591	0,404	Valid
Kinerja 4	0,525	0,404	Valid
Kinerja 5	0,542	0,404	Valid
Kinerja 6	0,617	0,404	Valid
Kinerja 7	0,611	0,404	Valid
Kinerja 8	0,573	0,404	Valid
Kinerja 9	0,617	0,404	Valid
Kinerja 10	0,531	0,404	Valid
Kinerja 11	0,562	0,404	Valid
Kinerja 12	0,49	0,404	Valid
Kinerja 13	0,416	0,404	Valid

Sumber: Data primer diolah

Pada Tabel 2, diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item pertanyaan variable Kinerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variable kinerja (Y) dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) diatas, ternyata semua angka Memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid).

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 Ghozali, (2013).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Ketentuan R <sub>tabel</sub>	Hasil
X	0,711	0,6	Reliabel
Y	0,720	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Uji Reliabilitas menunjukka sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan Tabel 3, diatas semua variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,695	4,472		7,164	,000
GK	,562	,166	,303	3,972	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah

Pada Tabel 4, diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 40.695 + 0.562x$$

Konstanta (a) mempunyai koefisien sebesar 40,695 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,562 maka dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan data table 5 diperoleh nilai Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh sebesar 0,562 terhadap Kinerja (Y) atau berpengaruh sebesar 56,2%.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. *Model Summary*<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,503 <sup>a</sup>	,495	,435	4,258

a. Predictors: (Constant), GK

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan angka R sebesar 0,503. Angka R tersebut menunjukkan hubungan atau korelasi antara kedua variable. Dengan besar angka R sebesar 0,503 menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

#### 5. Uji t

Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6. *Coefficients*<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,695	4,472		7,164	,000
	GK	,562	,166	,303	3,972	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 6, diatas diketahui bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang



berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jika  $P$  value  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan beberapa poin didalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jika  $P$  value  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Dari hasil uji koefisien korelasi ( $R$ ) diperoleh nilai sebesar 0.503 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X$ ) dan kinerja ( $Y$ ) mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja( $Y$ ).
3. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 49,5%. Hal ini dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2004). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (1997). *Metode Penelitian Jilid I*. Yogyakarta: Pustaka
- Belajar. Dharma. (2002). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirjana, B. R., & Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.